

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada Badan Kepegawaian Negara terkait dengan tunjangan kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Tunjangan Kinerja pada Badan Kepegawaian Negara diberikan berdasarkan indikator, yaitu tingkat capaian reformasi birokrasi instansi, nilai jabatan dan kelas jabatan.
2. Apabila ada instansi yang capaian pelaksanaan reformasi birokrasinya memiliki presentase yang berbeda, hal itu tidak terlalu berpengaruh signifikan terhadap besarnya tunjangan kinerja yang diterima.
3. Besaran Tunjangan Kinerja yang diterima Badan Kepegawaian Negara ditentukan berdasarkan kelas jabatan. Untuk menentukan kelas jabatan pejabat berwenang di BKN harus melakukan perhitungan nilai jabatan terlebih dahulu yaitu dengan menggunakan faktor- faktor yang terkait dengan jabatan.
4. Badan Kepegawaian Negara melakukan perhitungan tunjangan kinerja berdasarkan Perka BKN Nomor 20 Tahun 2011, namun pada implementasinya, besaran tunjangan kinerja yang diterima Badan

Kepegawaian Negara diberikan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2012, dimana besaran tunjangan kinerja yang diterima BKN lebih kecil dibandingkan dengan besaran tunjangan kinerja yang telah diperhitungkan oleh pejabat berwenang di BKN.

5. Pembayaran tunjangan kinerja dilakukan sesuai dengan Peraturan Kepala BKN Nomor 13 Tahun 2012 mengenai tata cara pemberian, pemotongan, dan penghentian pembayaran tunjangan kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Negara. Dalam pembayaran tunjangan kinerja pegawai, terdapat faktor pengurang atau potongan-potongan, misalnya absensi atau tingkat kehadiran.

## **B. Saran – Saran**

1. Badan Kepegawaian Negara maupun Pejabat yang berwenang diharapkan dapat menentukan suatu indikator yang lebih jelas lagi dalam pemberian tunjangan kinerja.
2. Dalam menentukan besaran tunjangan kinerja, diharapkan agar pejabat yang berwenang melakukan suatu penataan sistem tunjangan kinerja yang lebih objektif dan adil. Hal itu dilakukan agar pelaksanaan tunjangan kinerja berjalan lebih baik lagi ke depannya.
3. Dengan adanya pemberian tunjangan kinerja pegawai, Pegawai Negeri Sipil (pns) diharapkan lebih disiplin dan lebih bersungguh-sungguh melaksanakan tanggung jawabnya dalam bekerja.